

товки будущих специалистов в области профессионального образования возникает противоречие между необходимостью новых методических подходов подготовки компетентного специалиста, готового к успешной профессиональной деятельности в области компьютерной графики, и недостаточностью методического обеспечения дисциплины «Компьютерная графика», имеющегося на данный момент [2].

На основании изложенного актуальной становится разработка методики обучения по теме «Технология создания и обработки графической информации» раздела «Растровая графика».

Список литературы

1. Багаева И.Д. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности / И.Д. Багаева. – Усть-Каменогорск: Усть-Каменогор. пед. ин-т, 2009. 159 с.

2. Горбунова Л.Н. Освоение информационных и коммуникационных технологий педагогами в контексте ориентации на профессионально-личностное развитие / Л.Н. Горбунова, А.М. Семибратов // Информатика и образование. 2004. № 7. С. 91-96.

Ю.С. Ныркина, О.Г. Мосунова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

г. Екатеринбург, Россия

ТРЕНИНГ КАК МЕТОД АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

В настоящее время слово «тренинг» стало популярным и модным. Одни люди воспринимают тренинг как некую волшебную палочку, с помощью которой можно решить разные проблемы, а другие считают его бесполезной тратой времени и средств. Более того, отзывы участников даже одного и того же тренинга могут кардинально отличаться между собой.

Многие люди, побывавшие хотя бы на одном тренинге, не могут дать конкретного, точного определения, что это такое. С нашей точки зрения это

происходит потому, что каждый человек воспринимает тренинг по-разному, для кого-то – это обучение, а для кого – то развлечение.

Дадим научное определение этому понятию. Тренинг (англ. training от train – обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат – это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике [2].

Выделяют два основных вида тренингов.

Первый – в виде тренингов личностного роста и индивидуального развития, которые очень близки к психологическим и психотерапевтическим тренингам. Данные виды тренингов ориентированы на частных (физических лиц) и решают вопросы личностного роста и развития, душевного комфорта и профилактики депрессии, стрессов и других негативных душевных состояний.

Второй – в виде корпоративных тренингов, здесь специализируются на выработке конкретных, заранее оговоренных навыков и умений у участников групп. Такие тренинги проводятся в уже сформированном коллективе. Они проводятся либо для сплочения коллектива, либо для повышения квалификации [1].

Таким образом, тренинг это: возможность повысить свой статус, начав проявлять себя по-новому; возможность повысить духовный уровень; появление новых деловых и дружественных связей; форма досуга, развлечения с пользой для себя; большое удовольствие.

Мы считаем, что тренинг является эффективным методом обучения, так как дает наглядные примеры, реальные условия различных ситуаций и способность на несколько шагов вперед рассчитать свои действия и предугадать последствия. Рекомендуем каждому человеку побывать на тренинге, и решить для себя, подходит ему такой вид обучения или нет.

Список литературы

1. Васильчишин И.А. Что такое тренинг и как его выбрать [Электронный ресурс] / И.А. Васильчишин. Режим доступа: <http://www.syntone.ru/library/>.
2. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге / Н.В.Хрящева // Тренинг партнерского общения. 2006.